

Heterogeneity among displaced workers

Citation for published version (APA):

Kriechel, B. (2003). *Heterogeneity among displaced workers*. [Doctoral Thesis, Maastricht University]. ROA. <https://doi.org/10.26481/dis.20031127bk>

Document status and date:

Published: 01/01/2003

DOI:

[10.26481/dis.20031127bk](https://doi.org/10.26481/dis.20031127bk)

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Summary in Dutch

Nederlandse Samenvatting

Het faillissement van Fokker in maart 1996 was het einde van een langdurige periode van zelfstandige vliegtuigbouw in Nederland. De faillissementsprocedure mondde uit in een afsplitsing van enkele delen van het bedrijf, die niet verlieslijdend waren. Deze delen werden ondergebracht bij Stork N.V. en het faillissement van de rest van Fokker ging gepaard met een groot aantal gedwongen ontslagen. Doel van dit proefschrift was dan ook om inzichten te krijgen in de gevolgen van zo'n grootschalig faillissement voor de medewerkers.

In hoofdstuk twee wordt het kader van economisch onderzoek omtrent massa-ontslagen bij bedrijven geschetst. In de VS, waar het meeste onderzoek naar dit soort fenomenen werd gedaan, vindt men dat zulke ontslagen tot beduidende loonverliezen leiden. Ontslagen werknemers moeten gemiddeld genomen lagere lonen accepteren. Maar zowel in de duur van werkloosheid als ook in termen van loonverliezen staan zij er beter voor dan werknemers die ontslagen worden zonder dat het bedrijf reorganiseert of gesloten wordt.

Hoewel gemiddeld genomen duidelijke loonverliezen de gevolgen van zulke gedwongen ontslagen zijn, is er toch een duidelijke heterogeniteit onder werknemers vast te stellen. Een verklaring die hiervoor al gegeven is, is de partiële transfer van specifieke kennis binnen industrieën. Om de heterogeniteit van uitkomsten nader te verklaren, wordt in dit proefschrift gebruik gemaakt van de gedetailleerde informatie over de structuur van het sluitende bedrijf, de positie en het carrière-verloop van de werknemers voor ontslag, en hun banen na het faillissement.

Om dit te kunnen doen, hebben wij eerst de interne arbeidsmarkten binnen Fokker onderzocht gedurende de laatste tien jaar van het bestaan. Deze interne arbeidsmarkten worden in hoofdstuk drie beschreven. Wij onderzoeken de relatie van lonen en posities in het bedrijf, waarbij we ook analyses van andere, eerdere studies reproduceren en verifiëren. Deze verificatie is belangrijk omdat onze, nieuwe data van een ander bedrijf, uit een ander land en in een andere industrie afkomstig is dan de data in de bestaande literatuur. Maar het unieke karakter van de data laat een verdergaande analyse toe; de periode van groei, van eind jaren tachtig tot begin jaren negentig, en de daarop volgende krimp laten inzichten toe in de stabiliteit van interne arbeidsmarkten over deze fluctuaties.

Wij identificeren een hiërarchische ordening van posities door middel van transitities

van werknemers. Werknemers beginnen meestal op het laagste niveau van de hiërarchie, hetzij binnen de productieafdeling, hetzij op hoger niveau onder het hoger personeel. Promoties binnen de organisaties zijn belangrijk voor het invullen van hogere posities. Hieruit kan geconcludeerd worden dat bedrijfsspecifieke kennis belangrijk is. De hiërarchische structuur is stabiel in tijden van groei — een feit dat ook andere studies al eerder hadden aangetoond. Nieuw daarentegen is dat in de periode van krimp de structuur weliswaar overeind blijft, maar dat er eerst aan de onderkant van de hiërarchische structuur gereorganiseerd wordt. Promotiekansen nemen in deze tijden af en het aantal degradaties neemt toe.

De loondistributie van een functie laat loongroei binnen een functie toe. Ook overlappen loondistributies van opeenvolgende hiërarchische posities elkaar. Toch is opwaartse mobiliteit cruciaal voor lang aanhoudende loongroei, omdat de loongroei binnen een functie beperkt is bij de bovengrens van de functiespecifieke loondistributie. Slechts een gedeelte van het gemiddelde verschil tussen de loondistributie van de initiële positie en de hogere nieuwe positie wordt bij de promotie vergoed. Werknemers promoveren van de hogere gedeeltes van een loondistributie naar een lager gedeelte in de nieuwe loondistributie. Laterale baanmobiliteit, “job rotation”, is ook belangrijk binnen de onderneming; het bevordert promotiekansen, verhoogt de loongroei en verlaagt de kans op ontslag. Ook wordt in dit hoofdstuk aangetoond dat neerwaartse mobiliteit niet gepaard gaat met lagere nominale lonen. Toch voert een degradatie tot lagere verwachte loongroei. Reële loonsverandering wordt wel gevonden in tijden van krimp, doordat het nominale loon over meerdere jaren niet wordt aangepast.

Vervolgens onderzoeken wij de selectiebeslissing tijdens het faillissement. Voor de winstgevende gedeeltes van het bedrijf moest een deel van het personeel geselecteerd worden. Wij ontwikkelen in hoofdstuk vier een theoretisch model waarin de optimale grote van reorganisaties wordt bepaald. Baserend op bestaande modellen van aanpassingskosten, ontwikkelen wij een model van organisatieverandering, waarbij de hiërarchische structuur van het bedrijf met zijn onderlinge afhankelijkheid wordt meegenomen. Tijdens de reorganisatie worden drempelwaardes per niveau op basis van verwachte toekomstige groei in winst bepaald. Factoren die invloed hebben op deze drempelwaarde zijn niveauspecifieke toekomstige (verwachte) winstgroei, de onzekerheid omtrent deze winstgroei, de verdeling van winsten tussen werknemer en werkgever en ontslagkosten. De theoretische voorspelling van het model is dat winstgroei en hogere ontslagkosten leiden tot een vergroting van de hogere ten koste van de lagere hiërarchieën.

Wij vinden empirisch dat reorganisaties die de composities van hiërarchieën binnen opleidingsniveau's veranderen tot meer loonsongelijkheid tussen opleidingsniveau's kan leiden. Grotere onzekerheid omtrent deze winstgroei vergroot het aandeel van werknemers op hiërarchische niveau's die het meeste bijdragen tot deze onzekerheid; het bedrijf wil geen werknemers ontslaan die het in de toekomst wellicht nodig zal hebben. Een verhoging van het werknemersaandeel aan de bedrijfsspecifieke winst zal leiden tot een versterking van de onderhandelingspositie van werknemers en tot een verlaging van de winsten van het bedrijf. Als een dergelijke verandering in een reorganisatie uitmondt, zal deze een vermindering van loonsongelijkheid met zich meebrengen tussen hoog en laag opgeleiden.

De interne personeelsdata van Fokker geven ons slechts een beeld van de situatie voor het faillissement. Om ook de situatie van de ontslagen werknemers na het faillissement te onderzoeken, hebben wij een schriftelijke enquête gehouden onder alle ontslagen werknemers gehouden. Deze 'Fokker-Enquête' werd in 1999 aan de werknemers verstuurd. Hoofdstuk vier beschrijft de ontwikkeling en de implementatie van deze enquête. Gezien het feit dat de kwaliteit van het onderzoek afhankelijk is van de kwaliteit van de data, hebben wij getracht de ontwikkeling van de enquête zo zorgvuldig mogelijk te doen. Verder hebben wij ook na afloop nog een onderzoek gedaan naar de gevolgen van nonresponse voor onze data. Gelukkig blijkt de nonresponse niet afhankelijk te zijn van variabelen die cruciaal zijn voor het onderzoek naar massa-ontslag.

Zo heeft een jaar na het faillissement slechts driekwart van de medewerkers nieuw werk gevonden. Tien procent van de medewerkers zegt nog op zoek te zijn naar werk. Daarmee ligt het werkloosheidscijfer van oud-Fokker medewerkers op dat moment duidelijk hoger dan het vergelijkbaar landelijk gemiddelde van 1996. Ook de categorie werknemers die zich teruggetrokken heeft uit de arbeidsmarkt is vier keer zo hoog als het vergelijkbaar landelijke gemiddelde van 1996. Het werkloosheidspercentage onder oud-Fokker medewerkers daalt in 1998 naar 6,2 procent, om in 1999 op 4,3 procent terecht te komen — dat is vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. Tweederde van de werkenden zijn na drie jaar nog bij de eerste werkgever. Eenderde van de werkenden had al meerdere nieuwe werkgevers nodig om de baan te vinden die zij drie jaar na het faillissement bekleden. Hoger opgeleiden veranderen minder vaak van werkgever en komen sneller terecht in een stabiele werkomgeving.

Veel werknemers die gedwongen werden ontslagen als gevolg van het faillissement moeten bij hun eerste nieuwe baan een positie op een lager niveau accepteren dan de

positie die zij bij Fokker hadden. Echter, drie jaar naar faillissement geeft de helft van de respondenten aan dat zij inmiddels meer verantwoording hebben dan zij bij Fokker hadden.

In hoofdstuk zeven onderzoeken wij de loonverliezen en de duur van de werkloosheid van werknemers waarbij we gebruik maken van zowel de personeelsdata van Fokker als de data die door middel van de enquête verkregen werd. Wij vinden dat de loonverliezen groot zijn. Met een gemiddelde van 11.9 procent vinden wij waardes die ook in eerdere studies in de VS gevonden werden. Deze verliezen zijn wel hoger dan die de Europese studies tot nog toe gevonden hadden. De werkloosheidsduur is langer met een hogere leeftijd en met een langere staat van dienst binnen het bedrijf. De zoekduur is duidelijk korter naarmate werknemers hogere posities in de hiërarchie hadden. Ook al wordt de duur van werkloosheid niet significant beïnvloed door de job-activiteiten van de werknemer, toch spelen zij een grote rol bij het verklaren van loonverliezen.

Ook bij loonverliezen geldt dat hogere hiërarchische niveau's er relatief beter van af komen. Laterale veranderingen in posities — dus binnen een hiërarchisch niveau, maar over verschillende activiteitsgebieden van de onderneming — reduceren loonverliezen met ongeveer drie procent per beweging. Loonverliezen blijken — conform de bestaande literatuur — lager voor diegenen die binnen de luchtvaartsector blijven. Dit resultaat verdwijnt echter drie jaren na het faillissement.

Wij analyseren ook de invloed van 'tenure', dus de duur dat iemand bij het bedrijf werkzaam was, op de hoogte van de loonverliezen. Deze tenure wordt vaak als indicatie van de hoogte van het bedrijf- en industrie-specifiek menselijk kapitaal of opgebouwde kennis gezien. Gegeven het specifieke karakter van de data kunnen wij naar de tenure-effecten voor het gehele bedrijf, voor het hiërarchisch niveau en voor de functie kijken. Geen van deze variabelen kan de verschillen in loonverliezen verklaren indien voor alle overige variabelen gecontroleerd wordt. Wij moeten dus concluderen dat de tenure-variabelen door de specifieke informatie in de andere variabelen geen toegevoegde verklarende waarde hebben.

Onze data verwerpen ook het Blanchard-Diamond (1984) 'ranking' model. Na een periode van drie jaar hebben werknemers die in deze tijd bij meerdere werknemers hebben gewerkt, lagere loonverliezen.

Idiosyncratisch kunnen — gemeten als het residu van de loongroei van de laatste drie jaar — blijkt een belangrijke variabele te zijn. Deze variabele toonde aan dat het bedrijf aan het einde risico-premia betaalde. Dit om te voorkomen dat belangrijke medewerkers

het bedrijf verlaten.

Werknemers leren van de arbeidsmarktervaring van hun voormalige collega's. In een model waarin wij een leerproces aan de hand van vergelijkbare werknemers die een baan gevonden hebben modelleren, kunnen wij de dynamiek van zoektijd en reservatieloon onderzoeken.

Dit model wordt uitgebreid en met een locale interactie in een context van zoektijd, baan-aanbiedingen en de dynamiek van reservatielonen over de tijd geplaatst. Gegeven dat wij het aantal aanbiedingen kennen, kunnen wij gebruik maken van een methode die door Blau en Robbins (1986) is ontwikkeld. Hierdoor kunnen wij loonsverdeling aan de hand van het aantal aanbiedingen en de zoektijd identificeren en zo het reservatieloon uitrekenen.

We kunnen aantonen dat informatie over de loonsverdeling, maar ook over open posities, lokaal wordt uitgewisseld. Ook tussen het hoger dan wel tussen het productiepersoneel wordt informatie doorgegeven. De ratio van werknemers van hetzelfde hiërarchisch niveau heeft een positieve invloed op het vinden van een baan. Ook passen werknemers hun reservatieloon over tijd aan. De ratio daarentegen heeft geen invloed op het aantal aanbiedingen dat een werknemer krijgt. Wij interpreteren deze effecten als het gevolg van een leerproces over de (lokale) arbeidsmarktsituatie.

Ook het vinden van nieuwe banen door middel van een bemiddeling van oud-collega's blijkt belangrijk te zijn. Het aandeel werknemers dat op hetzelfde niveau bezig was als de werkzoekende, heeft een positieve invloed op het krijgen van aanbiedingen.

Als wij de geaccepteerde lonen met de reservatielonen vergelijken is te zien dat zij in korte tijd redelijk dicht bij elkaar komen. Ook is een neerwaartse aanpassing van het reservatieloon over tijd te zien.